

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Landasan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan peneliti yang dilakukan disajikan dalam tabel 2.1 dan dibawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Uraian
1.	Judul penelitian	Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Surya Bratasena Plantation Pelalawan Oleh (Eka Ristiani, 2015)
	Tujuan penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. 3. Mengetahui pengaruh dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
	Metode penelitian	Alat analisis :menggunakan alat Analisis Regresi linier berganda
	Hasil penelitian	1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.
2.	Judul penelitian	“ Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja pekerja PT Heleyora Powerindo Pekanbaru (Nanda Simanjuntak, 2016)
	Tujuan penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
	Metode penelitian	Alat analisis : menggunakan alat Analisis Regresi linier sederhana

	Hasil penelitian	1. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Judul penelitian	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Beton (Koko Sunariyanto 2014)
	Tujuan penelitian	1. Mengetahui berapa besar pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) serta stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Waru.
	Metode penelitian	Alat analisis : menggunakan alat Analisis Regresi linier berganda
	Hasil penelitian	Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) serta stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha Beton Cabang Waru.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang adalah pada objek penelitian, lokasi, populasi, jumlah sampel. Sedangkan persamaannya adalah pada variabel yang diteliti yaitu variabel Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) serta alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

B. Tinjauan Teori

1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

a. Pengertian Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

dijelaskan oleh beberapa pendapat para ahli, salah satu diantaranya yaitu pendapat dari Husni, berdasarkan buku yang berjudul *Hukum Ketenagakerjaan* tahun 2005 dapat diketahui bahwa:

Husni (2005:139) :“Keselamatan dan Kesehatan kerja melindungi pekerja/buruh guna mewujudkan kinerja yang optimal”. Dengan diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara efektif,

secara tidak langsung para pekerja akan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih fokus tanpa ada rasa tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitar lingkungan kerjanya”.

Menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Mondy dan Noe, dalam (Pangabea Mutiara, 2012:112), Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2000:161 Dalam Wahyu Ratna S. 2006:16).

Torp dan Moen (2006) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berhubungan dengan aktivitas keselamatan dan kesehatan kerja, dukungan dari rekan kerja, *supervisor* dan manajemen, serta partisipasi dalam aktivitas K3 yang berhubungan dengan pekerjaan.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah,

- 1) membuat kondisi kerja yang aman
- 2) pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja

- 3) penciptaan lingkungan kerja yang sehat
- 4) pelayanan kebutuhan karyawan
- 5) pelayanan kesehatan.

b. Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

1) Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan meringankan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan

Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebaskan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Perkataan stres berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan kemalangan. “Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang” (Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:303).

Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan” (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157).

Kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka” (Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:796).

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Kesimpulan di atas menunjukkan adanya kondisi tertentu dalam lingkungan yang merupakan sumber potensial bagi munculnya stres.

b. Indikator Stres Kerja

- 1) Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- 2) Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia, paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya

gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.

- 3) Psikologi, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Bagaimana bentuk stres yang dihayati tergantung dari karakteristik yang unik dari individu yang bersangkutan serta penghayatannya terhadap faktor-faktor dari lingkungan yang potensial memunculkan stres padanya, walaupun hampir setiap kelompok orang dihadapkan pada jenis atau kondisi stres yang serupa, tetapi hal ini akan menghasilkan reaksi yang berbeda, bahkan dalam menghadapi jenis stres atau kondisi yang sama setiap individu dapat berbeda-beda pola reaksinya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2008:157)) berpendapat bahwa: “Penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja”.

T. Hani Handoko (2001:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu

- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Kemenduaan peranan
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

d. Teori U Terbalik

Hubungan antara stres dan kinerja dalam sejumlah penelitian banyak dijelaskan dengan menggunakan pola U terbalik. Pola U terbalik pertama kali didokumentasikan oleh Yerkes dan Dodson pada tahun 1908 yang dikenal sebagai Hukum Yerkes-Dodson (Adler dan Fich, 2012). Hukum ini menyatakan kinerja meningkat sesuai dengan stimulus tetapi hanya pada sampai titik tertentu, ketika tingkat stimulus menjadi terlalu tinggi, kinerja justru menurun, sehingga disimpulkan terdapat stimulus optimal untuk suatu aktivitas tertentu. Menurut Baumler (1994) dalam Adler dan Fich (2012), hukum ini telah digunakan untuk menjelaskan pengaruh *reward*, motivasi, stimulus, dan stres pada pembelajaran, kinerja, pemecahan masalah atau memori. Penelitian dalam psikologi telah menemukan bukti hubungan lengkung antara stimulus (*arousal*) dan kinerja (*performance*).

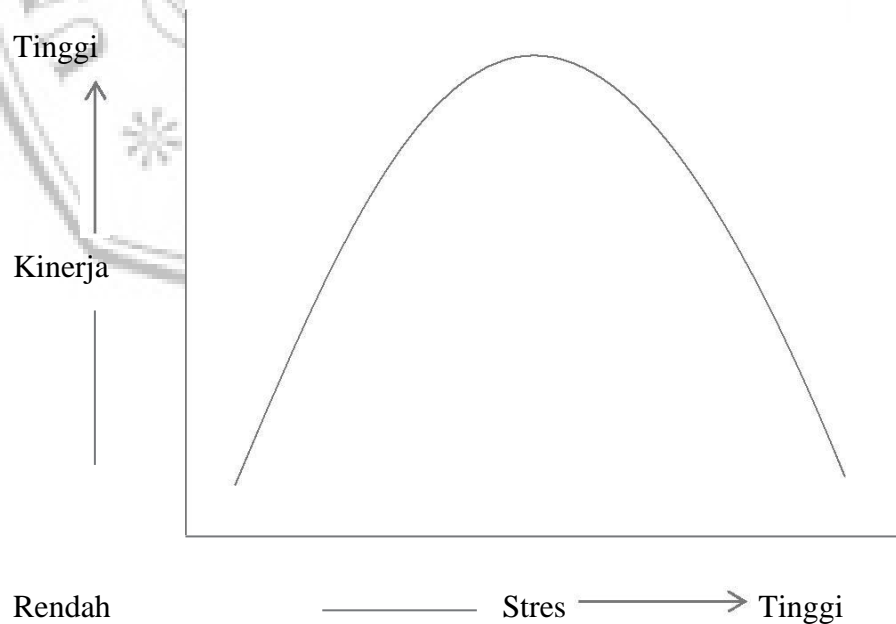
Robbins (2015:435) menyatakan level stres yang rendah hingga moderat akan menstimulasi tubuh dan meningkatkan kemampuan untuk

bereaksi, sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan lebih baik, lebih intens, atau lebih cepat. Sebaliknya, stres yang tinggi akan memberikan banyak tuntutan yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih rendah.

Beberapa studi telah memberikan bukti yang mendukung Hukum Yerkes-Dodson, seperti Choo (1995); Kelly dan Margheim (1990); Kelly dan McGrath (1983); Smith, *et al* (1997); Sweeney dan Pierce (2004) dalam Bowrin dan King (2010). Choo (1986) dalam Silaban (2009) menemukan terdapat hubungan bentuk U terbalik antara stres kerja dengan kinerja tugas. Choo (1995) dalam Bowrin dan King (2010) melaporkan hubungan antara tekanan waktu dan keakuratan penilaian auditor berbentuk U terbalik.

Gambar 2.1

Kurva U Terbalik : Hubungan antara Stres dan Kinerja



Sumber : Robins (1996:228-229)

3. Kinerja

a. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005:18), Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kelompok.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik seperti material maupun non fisik atau non material. Peningkatan kinerja karyawan adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Simanjuntak, 2005). Menurut Gibson Saragih (2009) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antar lain:

- a. Faktor individu sebagai hal atau kapasitas yang melekat pada pribadi karyawan dan kualitas diri karyawan serta hal-hal yang melatarbelakangi karyawan sendiri. Beberapa sub faktor individu:
 - 1) Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan

beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2) Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

4) Demografi seseorang adalah ilmu yang mempelajari dinamika kependudukan, meliputi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk, serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan.

b. Faktor psikologis merupakan ilmu mengadaptasikan jiwa atau target persentuhan dan penyatuan pribadi, penerimaan seseorang terhadap diri sendiri dan penerimaan orang lain terhadap dirinya, yang kesemuanya itu bermuara kepada perasaan bahagia dan kesenangan jiwa. Beberapa sub faktor psikologis:

1) Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Pesan dapat dikatakan sebagai pemberian makna pada stimuli indrawi (sensory stimuli).

- 2) Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara informal.
 - 3) Sikap adalah afek/penilaian positif atau negatif terhadap suatu objek.
 - 4) Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, dan temperamen seseorang.
 - 5) Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.
 - 6) Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.
- c. Faktor organisasi merupakan suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama dan pembagian kerja yang tetap. Beberapa sub faktor organisasi:
- 1) Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi).
 - 2) Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

- 3) Kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.
- 4) Sistem Penghargaan (*reward system*) adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut.

Sedangkan Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator menurut (Robbins,2006) yaitu:

- 1) Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

- 2) Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan secara individu maupun sekelompok karyawan sesuai dengan standar bekerja serta terpenuhinya target di unit kerja.
- 3) Ketepatan Waktu Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Teori Hubungan Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) Dengan Kinerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah aset yang tidak ternilai harganya yang merupakan bagian utama kesejahteraan. Kesejahteraan tenaga kerja mustahil diwujudkan dengan mengabaikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Kebanyakan perusahaan yang sukses menggunakan catatan keselamatan dan kesehatan sebagai pengukuran kinerja (*Performance Measure*).

Menurut Robert L. Mathis (2005: 211) Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintahan maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini diselenggarakan agar terwujudnya suatu kinerja yang optimal dan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

5. Teori Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja

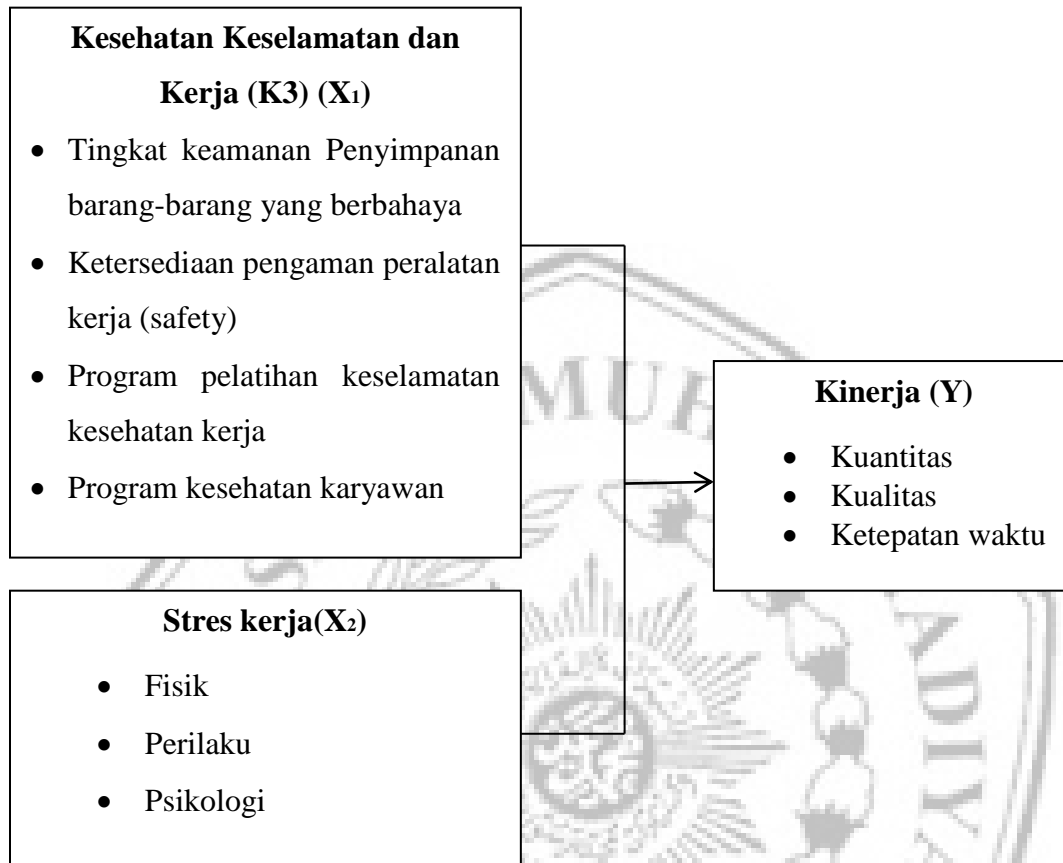
Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001:201) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan “*Stres* kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami *stress* menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *stres* kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimana mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan, sehingga orang yang mengalami *stres* kerja menjadi *nervous*. Oleh karena itu penanganan *stres* kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan dengan, dan pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut, karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap kinerja Karyawan. Dengan kerangka pikir yang telah dikonsep dapat mempermudah alur pemikiran dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.



Berdasarkan kerangka pikir yang telah disajikan, peneliti berpendapat bahwa variabel terikat kinerja (Y) sebagai indikator dapat terjadi karena pengaruh dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X₁) yang menggunakan teori Menurut Husni (2005:139) sebagai indikator dan Stres kerja sebagai variable (X₂) yang menggunakan teori **Malayu S.P Hasibuan (2001:201)**, sebagai indikator diharapkan dapat mengurangi permasalahan yang ada.

D. HIPOTESIS

1. H1 : Diduga kesehatan & keselamatan kerja (K3) (X₁) dan Stres kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Arwana

Citramulia Tbk bagian *spray driyer*.

2. H2 : Diduga Stres kerja (X_2) paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Citramulia Tbk bagian *spray driyer*.

